

NOTA INFORMATIVA N. 5/2020

La riorganizzazione del lavoro: IL LAVORO AGILE

Nell'ottica di un'analisi sistematica dei modi in cui l'emergenza COVID19 ha influenzato e cambiato le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, dopo la [nota informativa n. 4](#) nella quale si è trattato del telelavoro, passiamo ora all'analisi di una ulteriore tipologia di lavoro flessibile: il lavoro agile.

Il lavoro agile, oggi meglio conosciuto come *smart working*, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro caratterizzata dall'organizzazione flessibile del luogo e del tempo della prestazione, con l'ausilio di strumenti tecnologici.

Al pari del telelavoro, anche questa modalità di esecuzione non è nata come risposta originale al contenimento dell'emergenza ma è presente in Italia a partire del 2015 nel settore pubblico e, dal 2017, anche nel settore privato. Tuttavia nonostante le evidenti comodità che essa comporta, si registra che, prima che venisse consigliata dai diversi [DPCM](#) che da marzo ci accompagnano, il numero di lavoratori agili ammontava a 570 mila, di cui 354 mila dipendenti e che in generale in Italia fosse diffuso tra i lavoratori per una percentuale del solo 2%, numero di molto inferiore rispetto non solo ad altri paesi europei come Francia, Regno Unito, Svezia e Olanda ma in generale, rispetto alla media europea che fissa la diffusione del lavoro agile all'11,6%.¹

Il lavoro agile – che negli ultimi due mesi ha permesso, solo in Lombardia, a quasi 2 milioni di lavoratori di continuare a lavorare – è una versione parzialmente differente rispetto allo schema originale previsto dalla legge n. 81 del 2017 che lo introdusse per la prima volta.

La disciplina del lavoro agile è contenuta nella legge n. 81 del 2017 che [all'art. 18](#) fornisce una definizione di lavoro agile. Scopo di tale istituto: incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedendo la possibilità di organizzare il lavoro per fasi, cicli o obbiettivi, senza vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa infatti viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte al suo esterno, senza una postazione fissa ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, in base a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Accordo scritto individuale

Affinché possa configurarsi il lavoro agile, è necessaria la stipula di un accordo individuale tra datore e lavoratore. [L'art. 19](#) della legge 81/2017 dispone che tale accordo deve essere stipulato

¹ Fonte: Stime Osservatorio Politecnico di Milano; stima Fondazione studi Consulenti del lavoro, 26/02/2020; dati del Ministero del lavoro al 13/03/2020; stima Fondazione studi Consulenti del lavoro, 26/02/2020

per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Tale accordo è necessario per organizzare: l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore; individua inoltre i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato. La distinzione rileva anche per quanto concerne il diritto di recesso [ex art. 19, comma 2](#) : nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato, le parti possono recedere per giustificato motivo anche prima dello scadere del termine; nel caso di contratto a tempo indeterminato invece, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Se il lavoratore è disabile, il preavviso da parte del datore non può essere inferiore a novanta giorni. Per giustificato motivo è possibile recedere anche senza preavviso.

La formalizzazione dell'accordo, a partire dal 15 novembre 2017, può avvenire per via telematica. Le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di *smart working* procedono all'invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le aziende che sottoscrivono numerosi accordi individuali simili tra loro, potranno procedere a un invio massivo, riunendo più contratti sotto un unico accordo. La procedura permette inoltre la rettifica e l'eventuale annullamento delle comunicazioni già inoltrate telematicamente.

L'accordo che attiva lo *smart working* può essere stipulato contestualmente all'assunzione del dipendente oppure in un momento successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro; in questo caso la qualità di lavoratore agile non modifica né la posizione né le mansioni che il lavoratore possedeva in modalità di esecuzione standard.

– **Trattamento economico**

Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda [ex art. 20, legge n.81/2017](#).

– **Potere di controllo e disciplinare**

Il lavoratore agile [ex art. 21](#), è soggetto al poter di controllo e disciplinare del datore di lavoro anche quando la prestazione è svolta all'esterno dei locali aziendali. Le forme di esercizio del potere di controllo sono individuate nell'accordo individuale tramite il quale le parti possono integrare il codice disciplinare vigente per i rapporti di lavoro subordinato tradizionale, prevedendo condotte che rilevano esclusivamente all'esterno dell'azienda.

[L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori](#), come è noto prevede che il datore, nella sua attività di controllo, possa avvalersi di dispositivi per il controllo a distanza per esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale. Qualora il datore installi strumenti di controllo a distanza, ha l'onere di informare preventivamente il lavoratore agile della possibilità che siano eseguiti controlli sulla prestazione lavorativa. In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di rendere noto al lavoratore, con apposita

informativa aziendale, che dovrà essere pubblicizzata ed aggiornata periodicamente, quali siano le modalità d'uso degli strumenti aziendali forniti e le regole da rispettare relativamente all'utilizzo della posta elettronica e di internet.

– **Sicurezza sul lavoro**

Il datore ha inoltre l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore consegnando con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Il lavoratore ha altresì l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore [ex art. 22.](#)

– **Tutela contro gli infortuni**

Il lavoratore agile ha diritto, [ex art. 23,](#) alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa in modalità di *smart working*. È prevista una particolare tutela contro gli infortuni accorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tutela che viene ovviamente riconosciuta solo nel caso in cui la scelta del luogo in cui svolgere la prestazione sia dettata da esigenze legate alla prestazione stessa ed alla ragionevolezza.

– **Lavoratori prioritari**

Secondo quanto stabilito dalla [legge di Bilancio 2019,](#) nel caso in cui il datore abbia deciso di offrire ai dipendenti la possibilità di effettuare le prestazioni lavorative in modalità *smart working*, è riconosciuta una priorità alle richieste di lavoro agile presentate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai genitori con figli in condizioni di disabilità grave.

– **Obblighi del lavoratore**

Il lavoratore, al pari del datore, è investito di obblighi legati allo svolgimento della prestazione. Nel caso in cui il datore abbia fornito in dotazione gli strumenti tecnologici al lavoratore, quest'ultimo è responsabile per il loro uso improprio, è tenuto a custodirli e a garantire la riservatezza dei dati aziendali a cui può accedere mediante tali strumenti.

– **In conclusione: benefici e svantaggi del lavoro agile**

In conclusione, si può affermare che lo *smart working* sia la naturale evoluzione del telelavoro; grazie ai suoi caratteri di flessibilità e libertà derivanti dall'accordo individuale tra datore e lavoratore, permettendo di modellare “su misura” l'esecuzione della prestazione, assicurando quella conciliazione tra lavoro e vita quotidiana che la normativa si prefigge di perseguire e che, nell'assetto socio-lavorativo standard, spesso è trascurata.

I vantaggi sono indubbiamente molti tanto per l'azienda quanto per il lavoratore: da un lato è possibile ridurre le assenze, aumentare la produttività e diminuire i costi di gestione, dall'altro è garantita al lavoratore una maggiore autonomia gestionale dell'attività lavorativa e un possibile strumento di tutela per categorie soggette a particolari rischi.

È inoltre innegabile l'efficacia che il lavoro agile ha sul tessuto sociale, favorendo una maggiore presenza del lavoratore nel nucleo familiare. Tali benefici possono però essere oscurati dai possibili svantaggi connessi allo *smart working*: isolamento, mancanza di rapporti interpersonali con i colleghi, mancanza di coordinamento lavorativo o di adeguate strumentazioni di lavoro, aumento dello stress spesso causato dalla difficoltosa divisione tra vita lavorativa e vita privata.

Come per ogni cosa esistono pro e contro e non è possibile dare una risposta univoca sulla qualità del lavoro agile, ciò che però è interessante registrare è che la fortuna che questa modalità di lavoro sta avendo, guardando all'esperienza estera e alla prova obbligata che l'Italia ha dovuto sostenere per fronteggiare l'emergenza, potrebbe suggerire l'esigenza di una maggiore diffusione accompagnata da uno sviluppo tecnologico congruo, che possa agevolare l'inserimento nel futuro mercato del lavoro in un'ottica di avanguardia e crescita.

Avv. Adriano Cirillo